

**Porozumienie przedstawicieli Przedsiębiorstwa Usług Kolejowych KOLPREM Sp. z o.o.  
z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w latach 2018 i 2019.**

W dniu 28.02.2018r. Strony Porozumienia:

KOLPREM Sp. z o.o. reprezentowany przez:

Pan Dirk Stroo - Prezes Zarządu, Dyrektor Naczelny

Pan Stanisław Ból - Członek Zarządu, Dyrektor Personalny  
zwana dalej również „Spółką”,

oraz

Zakładowe Organizacje Związkowe działające w KOLPREM Sp. z o.o., reprezentowane przez sygnatariuszy niniejszego Porozumienia, działając w oparciu o postanowienia Art.8 §6 ZUZP, dotyczące negocjacji zmian płacowych pracowników Spółki,

postanawiają o przeznaczeniu na realizację zmian płacowych w latach 2018 i 2019:

**I. Płace zasadnicze pracowników objętych ZUZP dla Pracowników Spółki.**

**1. Rok 2018:**

- 1) z dniem 01.02.2018r. przeznaczają się na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników objętych ZUZP, kwotę 120 PLN/pracownika.

Uwzględniając termin wprowadzenia zmiany płacowej, o której mowa powyżej, Strony uzgadniają, że wraz z wynagrodzeniem za luty 2018r. zostanie wypłacona jednorazowa „nagroda uzupełniająca” w wysokości jednomiesięcznej kwoty podwyżki brutto indywidualnego pracownika (tj. z uwzględnieniem pochodnych takich jak Karta Hutnika i premia w wysokości 7% płacy zasadniczej pracownika), wynikającej ze wzrostu płacy zasadniczej o 120 PLN.

Do otrzymania w/w „nagrody uzupełniającej” uprawnieni są pracownicy Spółki objęci ZUZP, którzy w dniu 01.03.2018r. będą pozostawali w zatrudnieniu, przy czym przez pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.


W/w nagroda wyrównawcza nie będzie uwzględniana w:

- w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków,
- w podstawie średniej urlopowej i podstawie ekwiwalentu za urlop.

- 2) przeznaczają się na wzrost indywidualnych płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP, kwotę 30 PLN/pracownika, z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych.

W ramach w/w środków decyzje o indywidualnych zmianach płacowych podejmuje

<sup>1</sup> 

Dyrektor Personalny w uzgodnieniu Dyrektorami Pionów Spółki, przy czym powyższe środki zostaną rozdysponowane w całości nie później niż do 31.05.2018 r

- 3) Strony dodatkowo ustalają, że ponad środki określone w ust. 1 pkt.2), mogą być dokonywane indywidualne podwyżki płac zasadniczych pracowników w ramach dostosowywania płac pracowników Spółki do wynagrodzeń rynkowych oraz w ramach ustalania docelowych płac zasadniczych dla praktykantów oraz osób, które uzyskują niezbędne autoryzacje umożliwiające samodzielny pracę na stanowiskach kolejowych. Decyzję o uruchomieniu w/w środków, wysokości oraz zasadach ich podziału dokonuje Pracodawca.
2. Rok 2019 - z dniem 01.01.2019r. dokonuje się wzrostu płac zasadniczych pracowników Spółki wg analogicznych zasad i w wielkościach jak określone w ust.1, przy czym w przypadku, gdy wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych za rok 2018 podany przez Główny Urząd Statystyczny przekroczy 2%, kwoty, o których mowa w cz.I. ust.1.pkt.1. i pkt.2, ulegają zwiększeniu o 1 % za każde zwiększenie w/w wskaźnika o 0,1% - do maksymalnej wysokości wskaźnika inflacji 3,5%.

## II. Nagroda EBITDA w latach 2018 i 2019.

1. Strony postanawiają o dokonaniu zmiany zasad wypłacania rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki. Począwszy od 2018r. nagroda wypłacana będzie w okresach kwartalnych, z uwzględnieniem poniższych uregulowań.
2. Z uwzględnieniem postanowień ust.3-6, Strony ustalają, iż uprawnionym pracownikom Spółki objętym ZUZP dla pracowników KOLPREM, którzy przepracowali w Spółce cały kwartał kalendarzowy roku 2018, wypłacana będzie nagroda dodatkowa za wkład pracy na rzecz Spółki.
3. Wypłata nagrody, o której mowa w ust.2., następować będzie wg poniższych szczegółowych zasad:
  - 1) wraz z wynagrodzeniem za miesiąc następujący po danym kwartale kalendarzowym wypłacana jest :
    - a) kwota 250 PLN/każdego pracownika, wynikająca z decyzji Stron, o której mowa w ust.1.oraz
    - b) kwota 100 PLN/każdego pracownika - w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za dany kwartał kalendarzowy;
  - 2) w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA następuje zwiększenie kwoty nagrody, o której mowa w ust.3. pkt.1a) i 1b), o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20%.
  - 3) w przypadku nie wykonania zakładanego wyniku EBITDA za dany kwartał kalendarzowy, przy jednoczesnym osiągnięciu zakładanego wyniku EBITDA za cały rok 2018, nie

2  





wypłacona kwota/ty, o której mowa w ust.3. pkt.1b, powiększa nagrodę za IV kwartał 2018r.

4. Nagroda, o której mowa w ust.3.:

- 1) przysługuje pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu w pierwszym dniu miesiąca, w którym dokonywana jest wypłata nagrody EBITDA ( tj. odpowiednio: 01.05.2018; 01.08.2018; 01.11.2018 oraz 01.02.2019r., 01.05.2019; 01.08.2019; 01.11.2019r., 01.02.2020r.).
  - 2) jest pomniejszana o 1/3:
    - a) w przypadku kwoty, o której mowa w ust.3. pkt.1a) - za każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego kwartału kalendarzowego w związku z zatrudnieniem w Spółce w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego kwartału kalendarzowego, przy czym do okresu zatrudnienia zalicza się również staż pracy pracownika w podmiotach gospodarczych świadczących pracę na rzecz PUK KOLPREM Sp. z o.o., jeżeli przypadał on bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce;
    - b) w przypadku kwoty, o której mowa w ust.3. pkt.1b) - za każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego kwartału kalendarzowego w związku:
      - zatrudnieniem w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego kwartału kalendarzowego, przy czym do okresu zatrudnienia zalicza się również staż pracy pracownika w podmiotach gospodarczych świadczących pracę na rzecz PUK KOLPREM Sp. z o.o., jeżeli przypadał on bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce;
      - z chorobą pracownika, przy czym dni niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży, uznaje się za dni przepracowane;
  - 3) środki pochodzące z obniżenia wysokości nagrody, o której mowa w ust.3. pkt.1b), zostają podzielone w sposób równy dla pracowników, którzy w danym kwartale kalendarzowym osiągnęli zerowy wskaźnik absencji chorobowej.  
Wypłata w/w środków następuje w terminie wypłaty nagrody EBITDA za dany kwartał kalendarzowy.
5. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagrody EBITDA ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
  6. Przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
  7. Nagroda EBITDA za 2019r. wypłacana jest wg odpowiednich/analogicznych zasad i w wielkościach, o których mowa w cz.II. ust. 3-6.
  8. W związku z uzgodnieniem nowych zasad wypłaty nagrody EBITDA Strony postanawiają, iż jej zasady zostaną odpowiednio zastosowane do wypłaty nagrody EBITDA

3  

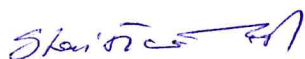


za IV kwartał 2017. Wypłata powyższej nagrody nastąpi wraz z wynagrodzeniem za luty 2018r.

### III. Postanowienia końcowe.

1. Strony uzgadniają, iż w grudniu 2018r. odbędą spotkanie, na którym dokonają wspólnego podsumowania zmian płacowych uzgodnionych na lata 2018 i 2019.  
W ramach w/w spotkania Strony przeanalizują m.in. dane makroekonomiczne mające wpływ na dokonane uzgodnienia płacowe.
2. Zmiana zapisów treści niniejszego porozumienia jak również ich interpretacja, dokonywana jest przez Strony w formie pisemnego uzgodnienia.

Za PUK KOLPREM Sp. z o.o.



Organizacje Związkowe

